

344.01
wis
p ci

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
PADA PERUSAHAAN DI LINGKUNGAN KELURAHAN
KARANGANYAR KECAMATAN TUGU
DI KOTA SEMARANG**



TESIS

Diajukan untuk melengkapi tugas - tugas dan memenuhi
syarat - syarat guna mencapai derajat
Srata dua Magister Kenotariatan

Disusun Oleh :

Libertus Wismono, SH
B4B000154

**PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
SEMARANG
2003**

TESIS

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
PADA PERUSAHAAN DI LINGKUNGAN KELURAHAN
KARANGANYAR KECAMATAN TUGU
DI KOTA SEMARANG**

disusun oleh :

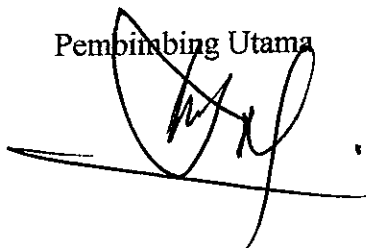
Wismono,SH

B4B000154

Diajukan untuk dipertahankan di depan tim penguji
pada tanggal : 30 Januari 2004

Menyetujui :

Pembimbing Utama



H. Achmad Busro, SH, MH

Ketua Program Studi
Magister Kenotariatan



Prof. I.G.N. Sugangga, SH

ABTRAKSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN DI LINGKUNGAN KELURAHAN KARANGANYAR KECAMATAN TUGU DI KOTA SEMARANG.

Wismono,SH, Tesis 82 halaman. Program Studi Magister Kenotariatan. Program Pasca Satjana Universitas Diponegoro Semarang.

Konsep industrial yang mendasar adalah bahwa pihak - pihak sebagai para pelaku dalam produksi khususnya pekerja dan pengusaha merupakan mitra usaha dan bukan sebaliknya, sehingga mereka memiliki kepentingan yang sama yaitu meningkatkan kesejahteraan tanpa mengabaikan produktivitas kerja untuk terciptanya ketenangan bekerja dan berusaha. Dengan masuknya pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/Per/1986, yang selanjutnya diatur secara berturut-turut oleh Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002, terakhir dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian yang diperuntukan terhadap suatu pekerjaan yang sifatnya dalam selesai dalam waktu tertentu, namun klasifikasi terhadap pekerjaan yang dalam kategori sifatnya dapat selesai dalam waktu tertentu implementasinya menjadi tidak jelas, dikarenakan kepentingan dunia usaha itu sendiri, sehingga menciptakan konsep industrial yang saling berhadapan, pembakuan konsep dari jenis pekerjaan yang merupakan bagian waktu tertentu menjadi begitu urgen.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, lokasi penelitian adalah pada perusahaan - perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terjadi perbedaan penafsiran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyangkut jenis pekerjaannya, hal ini dipengaruhi oleh kepentingan praktis dari pengusaha menyangkut biaya produksi yang akan dikeluarkan untuk membayar tenaga kerja, karena dengan menggunakan tenaga kerja waktu tertentu biaya produksi dapat lebih di hemat, penyelesaian sengketa lebih banyak diselesaikan dengan cara damai, dimana pihak pengusaha memberikan suatu kompensasi yang tidak disebut pesangon, hal ini dimaksudkan untuk menjaga *image* pengusaha dari konflik terbuka dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penyelesaian ini biasanya juga merupakan usulan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu sendiri guna mencegah hal yang lebih buruk

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF A CERTAIN PERIOD WORKING AGREEMENT AT COMPANIES IN SEMARANG, KELURAHAN KARANGANYAR, KECAMATAN TUGU.

Libertus Wismono, SH, Thesis 80 pages, Magister Notariat Program, Post-Graduate Program Diponegoro University, Semarang.

The basic concept of industry is all people who run the business, especially employee and employer, are business partner. They gave the same interest that is to increase the welfare without ignoring the productivity. The certain period working agreement is based on *Peraturan Menteri Tenaga Kerja number Per-05/Per/1986* and implementation is ruled by *Undang - Undang number 26 tahun 2002* and *Undang - Undang number 13 tahun 2003*. The agreement is for the job that has a certain period. The classification of this job is difficult to implement. It is because of the business interests theirselves so that it creates the contrary business concept. The standardization of the job becomes so urgent.

This research is a juridic sociology research. The data used are primary and secondary data. The research is conducted at companies in Semarang, Kelurahan Karanganyar, Kecamatan Tugu.

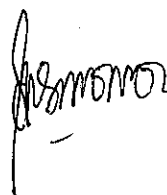
The conclusion is there is the difference on interpreting the kind of job. The practical interests of employer influence the occurrence of this deference. The employer has to lessen the production cost. When the conflict occurs, it can be solved by peaceful way and the employer does not have to pay lay-off-fund. With no conflict laid-off, the company's image is preserved well. The idea of this was usually from *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi* in order not to become worse.

PERNYATAAN

Dengan ini saya, Libertus Wismono,SH, menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan Lembaga Pendidikan lainnya.

Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum / tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Oktober 2003



Libertus Wismono,SH
B4B000154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI	vi
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Perjanjian	13
2.1.1. Pengertian Perjanjian Pada Umumnya	13
2.1.2. Jenis - Jenis Perjanjian	19
2.1.3. Syarat - Syarat Sahnya suatu Perjanjian	23
2.1.4. Asas - Asas Umum Perjanjian	25
2.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	29
2.3. Pengertian Wanprestasi dalam Perjanjian	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Pendekatan	35

3.2.	Spesifikasi Penelitian	36
3.3.	Populasi dan Teknik Sampling	37
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.	Metode Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian	40
4.1.1.	Perjanjian Waktu Tertentu	40
4.1.1.1.	Menurut Ketentuan Perundang - Undangan yang berlaku	40
4.1.1.2.	Implementasi dari Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu pada Peru- sahaan di Lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang	49
4.1.2.	Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ...	53
4.1.2.1.	Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Pengusaha	53
4.1.2.2.	Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Buruh / Tenaga Kerja	56
4.1.3.	Skema Penyelesaian Sengketa antara Pengusaha dan Buruh / Tenaga Kerja	

	Mengenai Perjanjian Kerja Waktu	
	Tertentu	56
4.2.	Pembahasan	59
4.2.1.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu	
	Tertentu dan Permasalahannya	59
4.2.2.	Langkah Alternatif yang Ditempuh oleh	
	Perusahaan untuk Menghindari Penggunaan	
	Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja	
	Waktu Tertentu serta Akibat - Akibatnya	67
4.2.3.	Kepentingan Perjanjian Kerja Waktu	
	Tertentu bagi Pengusaha dan Buruh /	
	Tenaga Kerja serta Akibat Negatif yang	
	Dapat Ditimbulkan	72
4.2.4.	Penyelesaian Sengketa Pengusaha dan	
	Buruh / Tenaga Kerja Menyangkut	
	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	74
BAB V	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan	79
5.2.	Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA	81
	LAMPIRAN - LAMPIRAN	83

KATA PENGANTAR

Penulisan tesis ini berlangsung dalam masa transisi, yaitu pada saat penulis menjadi Kepala Bagian Umum di Perusahaan swasta yang akan dipromosikan naik jabatan menjadi Manager Personalia yang diharuskan menjalani pendidikan di Surabaya, disusul dengan peristiwa duka meninggalnya Ibunda Tercinta. Kurun waktu tersebut berlangsung selama kurang lebih 1 tahun. Praktis selama masa tersebut konsentrasi penulis harus tercurah pada “dua pekerjaan besar”, yaitu menyelesaikan tugas belajar (tesis) dan melakukan persiapan promosi jabatan, dan menghilangkan rasa duka. Oleh karena itu, selesainya tesis penulis rasakan sebagai Anugerah yang besar, dan untuk itu penulis mengucapkan *Alhamdulillah*.

Penulis menyadari segala kekurangan yang ada dalam tulisan ini dan berharap masukan - masukan dari pembaca, serta akan ada yang berkarya menyempurnakan tulisan ini.

Ahkirnya penulis menyadari bahwa anugerah ini niscaya penulis peroleh tanpa bantuan dan keiklasan pihak - pihak lain. Tidak bisa tidak penulis harus mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Achmad Busro,SH,MHum, yang telah mencurahkan dan mempertaruhkan keahlian dan reputasinya untuk tesis ini.

2. Prof. IGN.Sugangga,SH, selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan.
3. Bapak Manager Personalia beserta staffnya PT Indodecor Primantara Industries ; PT Simongan Plastic Factory ; PT Harjaya Tugu Berlian ; PT Golden Manyaran ; PT Ikanusa Swadaya ; PT Arta Boga Cemerlang (Karisma Klasik Indonesia) atas ijinnya sehingga penulis dapat memperoleh data.

Apabila penulis sekilas melihat ke belakang perjalanan hidup ini, maka penulis menyadari ada dua orang *panutan* yang sepanjang hidupnya akan terus memberikan bimbingan kepada penulis, terima kasih untuk *Ayah* tercinta, dan terima kasih serta dipersembahkan khusus untuk Almarhumah *Ibunda* tercinta yang telah menjadi *panutan* sejak penulis dilahirkan hingga saat ini.

Untuk Isteriku dan anakku terima kasih atas kerelaan dan pengorbanan kalian, semoga kalian bisa menikmati “anugerah” ini dan menjadikan momentum penting bagi perjalanan kita selanjutnya.

Semarang Oktober 2003

Penulis

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang

Masa Orde Baru buruh Indonesia dianggap merupakan masa yang setiap saat dapat mengancam pemerintahan melalui pengerahan massa buruh. Sejak awal kekuasaannya, masa Orde Baru memang tidak membutuhkan basis dukungan massa buruh. Bahkan sebaliknya, masa Orde Baru memposisikan buruh sebagai ancaman potensial bagi kelangsungan pembangunan ekonomi dan stabilitas politik nasional, misalnya saja pada tahun 1967 saat Menteri Tenaga Kerja dijabat Awaloeddin Djamin, beliau menyatakan bahwa buruh akan selalu menjadi ancaman sampai Partai Komunis Indonesia benar - benar dihancurkan.¹

Kisah penunggalan organisasi buruh di Indonesia secara domestik memang tidak bisa dilepaskan dari kondisi lemahnya serikat buruh yang tersisa paska peristiwa petarungan politik tahun 1965 hingga 1966, yaitu meletusnya Gerakan 30 September / PKI (G30S/PKI). Serikat - serikat buruh yang tersisa lebih suka memilih mendukung pemerintahan yang berkuasa saat itu, yang didominasi elit TNI dan teknokrat sipil pendukungnya.

¹ Majaiah Angkatan Bersenjata tanggal 3 Maret 1967, hal.12

Tampaknya potensi radikal dari serikat - serikat buruh independent benar - benar dilihat sebagai ancaman. Protes - protes atau unjuk rasa buruh dianggap akan mengganggu arus ketertarikan investasi masuk ke dalam negeri, yang terjadi kemudian, tidak hanya skenario penunggalan organisasi buruh saja, tetapi juga memformat hubungan kemitraan antara buruh, modal, dan Negara. Setelah terbentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia, maka Menteri Tenaga Kerja yang saat itu dijabat Ali Moertopo, mengintrodusir pola Hubungan Perburuhan Indonesia.

Langkah represif dan hegemonic ini mengristal dengan berubahnya Federasi Buruh Seluruh Indonesia menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dan Hubungan Perburuhan Indonesia menjadi Hubungan Industrial Pancasila.

Konsep Hubungan Industri yang mendasar adalah bahwa pihak - pihak sebagai para pelaku dalam proses produksi khusus pekerja dan pengusaha merupakan mitra usaha dan bukan sebaliknya, sehingga mereka akan memiliki kepentingan yang sama yaitu bersama - sama meningkatkan kesejahteraan tanpa mengabaikan produktivitas kerja untuk terciptanya ketenangan bekerja dan berusaha.

Kemudian dalam era globalisasi dan industrialisasi dari proses produksi mempunyai peranan sangat strategis dalam menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia dewasa ini telah menempatkan masalah ketenagakerjaan pada peranan sangat penting, khususnya berkaitan dengan timbulnya masalah perselisihan yang semakin kompleks dan semakin marak.

Dalam hal tersebut bersamaan dengan era reformasi yang menghendaki adanya keterbukaan antara pihak - pihak, khususnya bila terjadi perselisihan masih ada yang memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan tanpa menghiraukan mekanisme yang telah ditetapkan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pengendalian buruh yang telah berlangsung selama puluhan tahun menjadikan terbatasnya buruh dalam melihat dunia hukum. Buruh tidak diberi kesempatan memahami perundang - undangan yang mengatur buruh dalam bekerja, sehingga hak buruh yang harus diterima dan kewajiban yang harus dilakukan jarang dipahami oleh buruh.

Secara skematis hubungan kebidangan antara perusahaan, dalam hal ini pengusaha dan buruh di satu sisi dijabatani oleh bagian personalia perusahaan, baik menyangkut *rekrutmen* tenaga kerja sampai pada Pemutusan Hubungan Kerja, begitu pentingnya

kedudukan bagian personalia dalam mekanisme perusahaan sehingga dituntut manager personalia yang benar - benar mahir di bidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.

Seorang manager personalia pada satu sisi dituntut penguasaan hukum ketenagakerjaan, disisi lainnya adalah wakil dari pengusaha dalam urusan tenaga kerja, sehingga konflik - konflik antara tenaga kerja dan tenaga kerja, maupun antara tenaga kerja dan pengusaha tidak lepas dari ruang lingkup kerja personalia.

Dengan masuknya pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/PER/1986 Pasal 1, dan menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 25 tahun 1997 dalam penjelasan Pasal 16 huruf ke a, menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasa disebut dengan Perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja dalam perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Hal tersebut didukung pula dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 26 tahun 2002 Pasal 59 menyebutkan :

- (1) Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Demikian pula didapatkannya dalam pengaturan kerja waktu tertentu di dalam Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tunduk pada hukum perjanjian umum yang terdapat dalam buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

Hukum perjanjian adalah hukum yang mengatur suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya perjanjian itu

berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji - janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²

Sebenarnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang diperuntukan suatu pekerjaan yang sifatnya dapat selesai dalam waktu tertentu, seperti jasa pembangunan gedung, jika pelaksanaan gedung tersebut selesai, maka pekerja selesai pula. Kemudian, jika perusahaan gelas menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana letak syarat pekerjaan dapat selesai. Perusahaan gelas akan selesai berproduksi jika perusahaan tersebut tutup usahanya.

Sebenarnya yang dimaksud Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang diadakan antara buruh atau pekerja dan majikan atau pengusaha dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain untuk bekerja sama, dimana buruh atau pekerja berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan atau pengusaha yang merupakan pekerjaannya dengan baik dan majikan atau pengusaha akan menanggung kehidupan buruh atau pekerja dengan baik pula, selaras menurut kemampuan dan persetujuan masing - masing.

Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, memberikan rumusan pengertian kontrak adalah sama dengan perjanjian. Dalam Pasal 1313

² Subekti R, *Hukum Perjanjian*, Cetakan VI, Intermasa, Jakarta, 1979, hal. 1

Kitab Undang - Undang Hukum Perdata³ disebutkan bahwa "suatu persetujuan adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

Dengan demikian *contract* dalam kata benda adalah perjanjian, dan dalam kata kerja adalah mengadakan perjanjian.

Perjanjian Kerja itu sendiri jika dipandang wujudnya dapat dibedakan menjadi :

- a. Perjanjian Kerja Formal, yaitu perjanjian kerja yang tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- b. Perjanjian Kerja Materiil, yaitu isi dari perjanjian itu sendiri.

Dalam segi materiil dari suatu perjanjian kerja di dapat unsur - unsur pengutamaan atau pembedaan hal - hal yang bersifat praktis, keagamaan, golongan, dan sebagainya.

Kemudian jika dipandang dari sudut jangka waktu, maka Perjanjian Kerja dapat dibedakan menjadi :

- a. Perjanjian Kerja yang jangka waktu tertentu, misalnya perjanjian kontrak dalam jangka waktu tertentu, pekerjaan borongan yang sudah dapat dipastikan waktu selesainya pekerjaan.

³ Niniek Suparini, SH, *Kitab Undang - Undang Hukum Perdata*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hal.330

- b. Perjanjian Kerja yang jangka waktu tidak tertentu, pekerjaan yang bebas masanya sepanjang kedua belah pihak masih menghendaki hubungan kerja itu berlangsung.

Dalam suatu Perjanjian Kerja hal - hal yang diatur didalamnya pada garis besarnya ialah :

- a. Macam pekerjaan yang dilaksanakan beserta segala peraturannya
- b. Jangka waktu hubungan kerja yang akan diadakan.
- c. Jumlah jam kerja, termasuk lembur, dalam seminggu dan waktunya istirahat.
- d. Ditempat bagian apa pekerja akan dipekerjakan.
- e. Gaji atau upah pokok, upah lembur, tunjangan - tunjangan, termasuk didalamnya kenaikan gaji atau upah.
- f. Uang pesangon dan uang jasa dalam hal pekerja dikeluarkan dari pekerjaannya.
- g. Pengaturan mengenai pengobatan dan perawatan pekerja pada umumnya.
- h. Hari libur yang bersifat nasional atau yang ditetapkan sendiri oleh pengusaha.
- i. Syarat -syarat perlindungan kerja.
- j. Ongkos - ongkos perjalanan dinas.
- k. Hal pemidahan pegawai atau promosi jabatan.
- l. Hal perselisihan pekerja.

Hubungan antara buruh dan pengusaha jika dapat disinergikan maka akan menjadi kekuatan bagi perusahaan dan berlaku sebaliknya, adanya pemahaman yang berbeda terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan bagian dari kepentingan baik bagi buruh maupun pengusaha, sehingga sangatlah diperlukan kesepahaman arti dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dengan mengimplementasikan diri pada kemungkinan adanya klausula tambahan dari suatu konsep perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan sifat Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata yang terbuka, namun tidak berarti menyampingkan makna sesungguhnya dari maksud ⁴ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk didalamnya adalah memperhatikan kebebasan dari tenaga kerja sebagai pihak dalam membentuk perjanjian kerja dengan pengusaha termasuk jaminan atas pelaksanaan hak - haknya.

Unjuk rasa buruh yang memprotes konsep perjanjian kerja waktu tertentu jelas memiliki alasan yang logis dari sudut pandang buruh antara lain buramnya jaminan kepastian kerja tetap bagi buruh

⁴ Wawancara tanggal 26 Juni 2003 dengan Bapak Yudi Handoko Personalia PT Arta Boga Cemerlang Semarang.

kontrakan, padahal konsep tenaga kerja memiliki batasan produktifitas dari tingkatan usia.⁵

Bagi pengusaha penggunaan buruh kontrakan jauh lebih untung namun juga bukan berarti tidak beresiko antara lain terhadap penggunaan jasa - jasa buruh kontrakan pada bidang pekerjaan yang membutuhkan loyalitas tinggi, bagian terkecil adalah petugas keamanan, juga akan sulit menemukan tenaga yang profesional pada satu jenis pekerjaan.⁶

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut konsep undang - undang dan pelaksanaannya serta keuntungan dan kerugian penerapannya termasuk penyelesaian sengketa menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu membuat penulis tertarik untuk menjadikannya sebagai permasalahan dalam tesis ini dengan judul :
 “PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (SISTEM KONTRAK) DILINGKUNGAN KELURAHAN KARANGANYAR KECAMATAN TUGU KOTA SEMARANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat ditarik permasalahan sebagai berikut :

⁵ Wawancara tanggal 2 Juli 2003 dengan staff personalia PT Harjaya Tugu Berlian Semarang (nama mohon untuk tidak disebutkan)

⁶ Wawancara tanggal 2 Juli 2003 dengan Bapak Susila Personalia PT Harjaya Tugu Berlian Semarang.

- a. Bagaimana pengertian menurut teori dan praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kenyataannya di lapangan ?
- b. Faktor yang mempengaruhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pengusaha dan bagi buruh atau tenaga kerja ?
- c. Bagaimana penyelesaian sengketa antara pengusaha dan buruh menyangkut pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah :

- a. Untuk mengetahui makna konstruksi hukum dari pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ada serta pelaksanaannya di lapangan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pengusaha dan bagi buruh atau pekerja.
- c. Untuk mengetahui skema penyelesaian sengketa pengusaha dan buruh menyangkut pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal - hal tersebut di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan pemahaman yang tepat mengenai maksud dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku dan pelaksanaannya termasuk pertimbangan pengaruhnya bagi pengusaha dan tenaga kerja serta penyelesaian sengketa.
- b. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis berupa sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum perdata, khususnya dibidang perjanjian ketenaga kerjaan serta sebagai bahan referensi tambahan dalam mempelajari hukum perikatan pada Magister Kenotariatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perjanjian

2.1.1. Pengertian Perjanjian pada Umumnya

Ketentuan pasal 1233 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata mengawali ketentuan Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, dengan menyatakan bahwa : “ Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang - Undang “⁷

Selanjutnya dalam ketentuan berikutnya, yaitu dalam Pasal 1234 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata dikatakan bahwa : “ Tiap - tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu “.

Dari kedua rumusan sederhana tersebut dapat dikatakan bahwa perikatan melahirkan “kewajiban” kepada orang perorangan atau pihak tertentu, yang dapat berwujud dalam salah satu dari tiga bentuk prestasi berikut ini, yaitu :

- a. Untuk memberikan sesuatu ;
- b. Untuk melakukan sesuatu ;
- c. Untuk tidak melakukan sesuatu tertentu.

⁷ Niniek Suparmi, SH, *Op.cit*, hal.315

Istilah kewajiban itu sendiri dalam ilmu hukum dikenal dengan nama prestasi, selanjutnya pihak yang berkewajiban dinamakan dengan debitur dan pihak yang berhak untuk menuntut pelaksanaan kewajiban atau prestasi disebut dengan kreditur.⁸

Menurut R.Setiawan, menyebutkan persetujuan sepihak saja dan juga sangat luas karena dengan dipergunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Beliau memberikan definisi tersebut :

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum,
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.⁹

Sehingga menurut beliau perumusannya menjadi perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Rutten dalam Purwahid Patrik rumusan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata tersebut terlalu luas dan mengandung beberapa kelemahan.¹⁰

⁸ Gunawan Widjaya dan Ahmad Yani, *Jaminan Fidusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, Hal.12.

⁹ R.Setiawan, *Pokok - Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1994, hal.49.

¹⁰ Purwahid Patrik, *Dasar - Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang - Undang)*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hal.46.

Lain halnya dengan pendapat R.Subekti yang menyatakan, bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu hubungan perikatan.¹¹

Selanjutnya pendapat yang senada juga diungkapkan oleh para sarjana hukum perdata, pada umumnya menganggap definisi perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata itu tidak lengkap dan terlalu luas.

Menurut R. Wirjono Prodjodokoro, mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, di mana suatu pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu.¹²

Sedangkan menurut Abdul Kadir Muhammad, merumuskan definisi Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata sebagai berikut, bahwa yang disebut perjanjian adalah suatu persetujuan di mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹³

Perjanjian adalah merupakan bagian dari perikatan, jadi perjanjian adalah merupakan sumber dari perikatan dan perikatan itu

¹¹ R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hal.1

¹² R. Wirdjono Prodjodikoro, *Asas - Asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, 1993, hal.9

¹³ Abduk Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hal.78

mempunyai cakupan yang lebih luas daripada perjanjian. Mengenai perikatan itu sendiri diatur dalam Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, sebagaimana diketahui bahwa suatu perikatan bersumber dari perjanjian dan undang - undang (Pasal 1233 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata). Sedangkan untuk perkataan kontrak sebenarnya tiada lain adalah suatu perjanjian, namun dalam percakapan sehari - hari diartikan secara sempit, yaitu hanya urusan sewa menyewa, seperti kontrak rumah, kontrak gudang, kontrak tokom dan lain - lain.¹⁴ Dengan demikian ada pengertian yang masih rancu antara kontrak dan sewa menyewa. Padahal yang benar, kontrak itu adalah suatu perjanjian yang dituangkan dalam tulisan atau perjanjian tertulis.¹⁵ Dalam perkembangannya menurut R.Subekti perkataan kontrak lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.¹⁶

Dari beberapa rumusan pengertian perjanjian seperti tersebut di atas, jika disimpulkan maka untuk perjanjian terdiri dari : ¹⁷

a. Ada pihak - pihak

Sedikitnya dua orang pihak ini disebut subyek perjanjian dapat manusia maupun badan hukum dan mempunyai wewenang

¹⁴ I.G.Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Teori dan Praktek)*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2002, hal 3.

¹⁵ *Ibid*, hal.3

¹⁶ R.Subekti, *Op.cit*, hal.1

¹⁷ *Ibid*, hal.82

melakukan perbuatan hukum seperti yang ditetapkan undang - undang.

b. Ada persetujuan antara pihak - pihak

Persetujuan antara pihak - pihak tersebut sifatnya tetap bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan umumnya dibicarakan mengenai syarat - syarat dan obyek perjanjian kemudian timbullah persetujuan.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Mengenai tujuan para pihak hendaknya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan tidak dilarang oleh undang - undang.

d. Ada prestasi yang dilaksanakan

Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak sesuai dengan syarat - syarat perjanjian, misalnya pembeli berkewajiban untuk membayar harga barang dan penjual berkewajiban menyerahkan barang.

e. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan

Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan undang - undang yang menyebutkan bahwa dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat.

f. Ada syarat - syarat tertentu sebagai isi perjanjian

Dari syarat - syarat tertentu dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat - syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok.

Meskipun bukan yang paling dominan, namun pada umumnya sejalan dengan sifat dari Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata yang bersifat terbuka, perikatan yang lahir dari perjanjian merupakan yang paling banyak terjadi dalam kehidupan manusia sehari - hari dan juga ternyata banyak dipelajari oleh ahli hukum, serta dikembangkan secara luas menjadi aturan - aturan hukum positif yang tertulis oleh para legislator.¹⁸

Jika kita perhatikan dengan seksama, rumusan yang diberikan dalam Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata mengisyaratkan bahwa sesungguhnya dari suatu perjanjian lahirlah kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (Pihak) lainnya yang berhak atas prestasi tersebut.

Rumusan tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, di mana satu pihak adalah pihak yang wajib berprestasi (debitur) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi (kreditur).

¹⁸ *Ibid*, hal.13

Masing - masing pihak dapat terdiri dari satu atau lebih orang, bahkan dengan perkembangan ilmu hukum pihak tersebut dapat juga terdiri dari satu atau lebih badan hukum.

Selanjutnya dalam rumusan Pasal 1313 dan Pasal 1314 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata bila dikembangkan lebih jauh dengan menyatakan, bahwa atas prestasi yang wajib dilakukan oleh debitur dalam perjanjian tersebut, debitur yang berkewajiban tersebut dapat meminta dilakukan "kontra prestasi" dari lawan pihaknya tersebut atau dengan istilah "dengan atau tanpa beban".¹⁹

Kedua rumusan tersebut di atas memberikan banyak arti bagi ilmu hukum, yang menggambarkan secara jelas bahwa pada dasarnya perjanjian dapat melahirkan perikatan yang bersifat sepihak (di mana hanya satu pihak yang wajib berprestasi) dan perikatan yang timbal balik (dengan kedua belah pihak yang berprestasi).²⁰

2.1.2. Jenis - Jenis Perjanjian

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara, perbedaan tersebut sebagai berikut :

a. Perjanjian Timbal Baik

¹⁹ *Ibid*, hal.14

²⁰ *Ibid*, hal.14

Adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak, misalnya perjanjian jual beli.

b. Perjanjian Cuma - Cuma dan perjanjian atas beban

Perjanjian dengan Cuma - Cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja, misalnya hibah.

Sedangkan perjanjian atas beban adalah perjanjian terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak yang lain dan antara kontra prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.

c. Perjanjian bernama (*benoemd, specified*) dan Perjanjian tidak bernama (*onbenoemd, unspecified*).

Perjanjian bernama (khusus) adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri. Maksudnya ialah perjanjian - perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang - undang, berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari - hari, perjanjian bernama paling banyak terdapat dalam Bab V sampai dengan Bab XVIII Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

Dluar perjanjian bernama, yaitu perjanjian - perjanjian yang tidak diatur dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata tetapi terdapat di masyarakat.

Jumlah perjanjian ini tidak terbatas, lahirnya perjanjian ini adalah berdasarkan asas kebebasan mengadakan perjanjian atau *partij otonomi* yang berlaku di dalam hukum perjanjian, salah satu contoh dari perjanjian ini adalah perjanjian sewa beli.

d. Perjanjian campuran

Perjanjian campuran adalah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian, misalnya pemilik hotel yang menyewakan kamar (sewa menyewa), tetapi menyajikan makanan (jual beli) dan juga memberikan pelayanan.

Terhadap perjanjian campuran ini ada berbagai paham, antara lain:

1. Paham pertama : mengatakan bahwa ketentuan - ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis, sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada (*contractus sui generis*).
2. Paham kedua : mengatakan bahwa ketentuan - ketentuan yang dipakai adalah ketentuan - ketentuan dari perjanjian yang paling menentukan (teori absorpsi).
3. Paham ketiga : mengatakan bahwa ketentuan - ketentuan undang - undang yang diterapkan terhadap perjanjian campuran ini adalah ketentuan undang - undang yang berlaku untuk itu (teori kombinasi).

e. Perjanjian obligator

Adalah perjanjian antara pihak - pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan kepada pihak lain (perjanjian yang menimbulkan perikatan). Menurut Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, perjanjian jual beli saja belum mengakibatkan hak milik dari penjual kepada pembeli. Untuk beralihnya hak milik atas bendanya masih diperlukan suatu lembaga lain, yaitu penyerahan. Perjanjian jual beli dinamakan perjanjian obligator karena membebankan kewajiban (obligator) kepada para pihak untuk melakukan penyerahan (*levering*). Penyerahannya sendiri merupakan perjanjian kebendaan.

f. Perjanjian kebendaan (*zakelijke overeenkomst*)

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian hak atas benda dialihkan atau diserahkan (*transfer of title*) kepada pihak lain.

g. Perjanjian konsensual dan perjanjian riil

Adalah perjanjian di antara kedua pihak yang telah mencapai penyesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Menurut Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan mengikat (Pasal 1338 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata), namun demikian di dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata ada juga perjanjian - perjanjian yang hanya berlaku sesudah terjadi penyerahan barang, misalnya

perjanjian penitipan barang (Pasal 1694 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata), pinjam pakai (Pasal 1740 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata), perjanjian terakhir ini dinamakan perjanjian riil yang merupakan peninggalan hukum romawi.

h. Perjanjian - perjanjian yang istimewa sifatnya

1. Perjanjian liberatoir, yaitu perjanjian para pihak yang membebaskan diri dari kewajiban yang ada, misalnya pembebasan hutang (*kwijschelding*) Pasal 1438 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.
2. Perjanjian pembuktian (*bewijsovereenkomst*), yaitu perjanjian antara para pihak untuk menentukan pembuktian apakah yang berlaku antara mereka.
3. Perjanjian untung - untungan, misalnya perjanjian asuransi, Pasal 1774 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.
4. Perjanjian publik, yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa (pemerintah), misalnya perjanjian ikatan dinas dan perjanjian pengadaan barang pemerintah (keppres No.29/84).²¹

2.1.3. Syarat - Syarat Sahnya suatu Perjanjian

²¹ *Ibid*, hal.19-21

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat²², yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c. Suatu hal tertentu ;
- d. Suatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua mengenai subyeknya atau pihak - pihak dalam perjanjian sehingga disebut syarat subyektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat obyektif karena mengenai obyeknya suatu perjanjian.

Dalam hal ini harus dibedakan antara syarat subyektif dengan syarat obyektif. Dalam syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dengan demikian, tidak ada dasar untuk saling menuntut di depan hakim yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan *null and void*.²³

²² Hasanudin Rahman, *Legal Drafting*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal.5

²³ Hasanudin Racman, *Loc.cit*

Dalam syarat subyektif tidak terpenuhi, maka perjanjiannya bukan batal demi hukum tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan perjanjian.

Nasib suatu perjanjian seperti di atas tidaklah pasti dan bergantung pada kesedian suatu pihak untuk mentaatinya. Perjanjian yang demikian dinamakan *variable* (bahasa Inggris) atau *vernietigbaar* (bahasa Belanda) ia selalu diancam dengan bahaya pembatalan.²⁴

2.1.4. Asas - Asas Umum Perjanjian

Asas - asas umum dalam perjanjian meliputi :

a. Asas Konsensualisme

Setiap perjanjian yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang - undang bagi para pembuatnya. Rumusan ini dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, selanjutnya dipertegas kembali dengan ketentuan ayat (2)

²⁴ Hasanudin Racman, *Loc.cit*

nya yang menyatakan bahwa perjanjian yang telah disepakati tersebut tidak dapat ditarik kembali secara sepihak oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut tanpa adanya persetujuan dari lawan pihaknya dalam perjanjian atau dalam hal - hal di mana oleh undang - undang dinyatakan cukup adanya alasan untuk itu.²⁵

Secara umum kalangan ilmuwan hukum menghubungkan dan memperlakukan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata jo Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata sebagai asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian.²⁶

b. Asas Kepercayaan

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain harus dapat menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak, bahwa satu sama lain akan memenuhi prestasinya di kemudian hari. Tanpa adanya kepercayaan, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak, dengan kepercayaan ini kedua pihak mengikatkan dirinya kepada perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang - undang.²⁷

²⁵ Mariam Darus Badrulzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1992, Hal,42.

²⁶ Mariam Darus Badrulzaman, *Loc.cit*

²⁷ Mariam Darus Badrulzaman, *Loc.cit*

c. Asas Kekuatan Mengikat

Demikian seterusnya dapat ditarik kesimpulan, bahwa di dalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatuhan dan kebiasaan akan mengikat para pihak.

d. Asas Persamaan Hak

Asas ini menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kepercayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain - lain, masing - masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

e. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua belah pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu, asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan, kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, dapat dilihat di sini bahwa kedudukan kreditur

yang kuat diimbangi dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.²⁸

f. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, di mana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat dalam *zaakwaarmening*, di mana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya, asas ini terdapat dalam Pasal 1339 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata. Faktor - faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan untuk melakukan perbuatan hukum adalah berdasarkan pada “kesusilaan” (moral), sebagai panggilan dari hati nuraninya.²⁹

g. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam pasal 1339 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, asas kepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian.³⁰

h. Asas Kebiasaan

²⁸ *Ibid*, hal.43

²⁹ Nariam Darus Badruzaman, *Loc.cit*

³⁰ *Ibid*, hal.44

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata jo Pasal 1347 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal - hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal - hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.³¹

i. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai suatu figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang - undang bagi para pihak.³²

2.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dari yang penulis uraikan pada pendahuluan di atas memberi gambaran bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pasal 1601 huruf a Kitab Undang - Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

³¹ Mariam Darus Badruzaman, *Loc.cit*

³² Mariam Darus Badruzaman, *Loc.cit*

Kemudian dalam Pasal 16 Undang - Undang nomor 25 tahun 1997³³

tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

Perjanjian Kerja dibuat :

- a. untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu,
- b. untuk waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam pasal 59 Undang - Undang nomor 26 tahun 2002³⁴ tentang

Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

- (1) Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

³³ Redaksi Sinar Grafika, *Undang - Undang Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999

³⁴ Situs Internet www.hukum-online.com

Serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/PER/1986 Pasal 1 huruf a³⁵, yang dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Menurut Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56³⁶ dijelaskan :

- (2) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Serta dalam Pasal 59 :

- (1) Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

³⁵ FX.Djumaldji,SH, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.

³⁶ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Semarang, *Undang - Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Pekerjaan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal - hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri.

2.3. Pengertian Wanprestasi dalam Perjanjian

Kemungkinan suatu perjanjian yang sudah dibuat akan tetapi tidak dapat dilaksanakan itu memang ada, mengenai tidak dapat dilaksanakannya suatu perjanjian itu karena :

- a. Wanprestasi
- b. Keadaan memaksa (*overmacht*)

Apa yang dimaksud dengan wanprestasi itu dapat dirumuskan dalam Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, oleh karena itu dapat didasarkan pada pendapat para sarjana (doktrin).

Wanprestasi atau lalai atau ingkar janji itu adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak yang menerima karena lalai atau sengaja tidak melaksanakan prestasinya sebagaimana yang diperjanjikan kepada pihak yang menawarkan.

Pengertian kelalaian atau wanprestasi itu adalah apabila pihak - pihak yang seharusnya berprestasi tidak memenuhi persyaratannya. Sedangkan bentuk - bentuk wanprestasi yang dilakukan itu antara lain : ³⁷

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilaksanakan
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikan
- c. Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh

³⁷ Marhaini Abdulhay,SH, *Hukum Perdata Material Jilid II*, PT Pradya Paramita, Jakarta, 1984, hal.34

BAB III

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metode seseorang diharapkan mampu untuk menemukan, menentukan, menganalisa suatu permasalahan tertentu sehingga dapat mengungkapkan suatu kebenaran, karena metode dapat memberikan pedoman tentang cara bagaimana seseorang ilmuwan mempelajari, menganalisis serta memahami permasalahan yang dihadapi.

Penelitian adalah kegiatan ilmiah yang mempergunakan pengetahuan dari sumber - sumber primer dengan tujuan untuk menemukan prinsip - prinsip umum serta mengadakan ramalan generalisasi di luar sampel yang diteliti.

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dari pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya kecuali itu juga diadakan pelaksanaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan - permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.³⁸

³⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal.43

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan data - data yang akurat, baik dari data primer maupun data sekunder, untuk itu harus digunakan metode penelitian tertentu agar didapat hasil penelitian yang memenuhi syarat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penelitian sebagai suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran - kebenaran secara sistimatis, metodologis, dan konsisten, karena melalui proses penelitian tersebut diadakan analisis dan konstruktif terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.

3.1. Metode Pendekatan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yang menggunakan data primer berupa perundang - undangan tertulis untuk menemukan maksud dari Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemahaman perjanjian kerja waktu tertentu.

Dan faktor sosiologis kenyataan pelaksanaannya di lapangan oleh pengusaha pada perusahaan - perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar kecamatan Tugu Kota Semarang, termasuk pengaruh perjanjian kerja waktu tertentu bagi pengusaha dan buruh serta strategis penyelesaian sengketannya.

Dari segi yuridis kajian didasarkan pada aturan - aturan hukum yang berlaku dan mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, meliputi :

- a. Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata tentang perjanjian ;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/PER/1986 tentang Ketentuan Waktu Kerja Tertentu ;
- c. Undang - Undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (sebagai pembanding) ;
- d. Undang - Undang nomor 26 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan (sebagai pembanding) ; dan
- e. Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
- f. Permen 02/1993 tentang Aturan Penggunaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

3.2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian studi kasus dengan penguraian secara deskriptif analitis tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, penelitian studi kasus ini akan dibantu dengan kajian dari sisi normatif. ³⁹

³⁹ Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hal.10

Nilai normatif yang hendak dicapai adalah nilai normatif yang ideal yang maksudnya sesuai dengan apa yang seharusnya berlaku sekarang menurut aturan hukum positif, tentunya dengan melibatkan beberapa hal yang dapat terjadi dikarenakan penerapan dari mekanisme peraturan yang lain dari landasan hukum yang ada.

3.3. Populasi dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan metode *purposive sampling*, Sample dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu, sedangkan pertimbangan yang diambil berdasarkan tujuan penelitian, yaitu pertimbangan perusahaan yang besar karena dianggap telah memiliki struktur organisasi yang bagus beserta sumber daya manusianya.

Populasi terdiri dari perusahaan - perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang, adanya keseragaman pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada perusahaan - perusahaan di lingkungan tersebut sehingga keakuratan data yang diambil dari teknik *purposive sampling* tidak akan mengurangi keakuratan data. Perusahaan yang dipilih berdasarkan penelitian awal yang telah penulis lakukan dan didasari konteks dari skema perjanjian yang serta menurut pengakuan pimpinan atau staf yang berkompeten pada perusahaan.

Populasi dipilih dengan non sample dari seluruh perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang sebanyak 12 (duabelas) perusahaan, dari jumlah populasi tersebut akan diambil sampel sebanyak 6 (enam) perusahaan terbesar..

Adapun sampel tersebut sebagai berikut :

- a. PT Indodecor Primantara Industries ;
- b. PT Simongan Plastic Factory ;
- c. PT Harjaya Tugu Berlian ;
- d. PT Golden Manyaran ;
- e. PT Ikanusa Swadaya ;
- f. PT Arta Boga Cemerlang (Karisma Klasik Indonesia)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh langsung melalui *interview* / wawancara, *questioner* / angket dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik dengan wawancara.

Wawancara dilakukan pada pimpinan perusahaan atau bagian hukum dari perusahaan yang telah ditentukan menjadi sampel dalam penelitian ini, pertanyaan - pertanyaan untuk wawancara telah ditentukan dan dapat ditambah atau dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan data primer diperoleh dengan cara menelusuri dan melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang dapat berupa buku - buku, tulisan - tulisan, serta berbagai peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Metode Analisa Data

Setelah data terkumpul, baik data primer maupun data sekunder, kemudian dianalisis secara kualitatif mengingat data yang terkumpul bersifat deskriptif. Sehubungan dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan di atas, maka analisis kualitatif ini berusaha untuk menghubungkan fakta yang ada dengan berbagai peraturan yang berlaku yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun aspek - aspek sosiologisnya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dari berbagai ketentuan tersebut.

Selanjutnya hasil analisis tersebut akan dituangkan dalam bentuk deskriptif yang ringkas dan jelas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

4.1.1.1. Menurut Ketentuan Perundang - Undangan yang Berlaku

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam ketentuang undang - undang dapat ditemukan pengaturannya pada Pasal 1601 huruf a Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, yang bunyinya :

Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/PER/1986 khususnya pada Pasal 1 huruf a disebutkan :

perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara berturut - turut juga dapat dilihat pengaturannya dalam Undang - Undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah dengan Undang - Undang nomor 26 tahun 2002 tentang

Ketenagakerjaan pada Pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi :

- (1) Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Undang - Undang nomor 26 Tahun 2002 ini pun dirubah dengan Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga didalamnya mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 56 :

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Dalam ketentuan ini jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara perjanjian tertulis, akibat dari pelanggaran ketentuan ini maka bagi karyawan tersebut berlaku ketentuan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu termasuk penuntutan hak buruh / tenaga kerja sama dengan karyawan dengan perjanjian waktu tidak tertentu.

Pasal 58 :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Ketentuan dalam pasal ini adalah larangan untuk mensyaratkan masa percobaan bagi karyawan yang terdaftar dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 59 :

- (1) Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Pekerjaan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal - hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri.

Sangat jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan selama 3 (tiga) tahun yang terdiri dari 2 (dua) tahun kontrak kerja waktu tertentu dan 1 (satu) tahun masa perpanjangannya, 1 (satu) tahun merupakan periode perpanjangan paling lama dan hanya dapat dilakukan satu kali saja, setelah berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lamanya 2 (dua) tahun tersebut atau yang total ditambah perpanjangan 1 (satu) tahun, karyawan kontrak tersebut bila tenaga dan keahliannya masih dibutuhkan bagi perusahaan hanya ada pilihan mengangkat karyawan tersebut menjadi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau melepaskannya dan tidak boleh mengontrak lagi jasanya.

Adapun penjelasan dari Pasal 59 Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- Ayat (1) Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- Ayat (2) Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus - putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus -

putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) nomor 02 tahun 1993 khususnya dalam Pasal 1, yang berbunyi :

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) adalah Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu digunakan dengan maksud : ⁴⁰

- a. Untuk memungkinkan sebuah perusahaan untuk memperkerjakan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja secara otomatis akan berakhir sesuai waktu yang telah ditentukan.
- b. Mengurangi beban perusahaan dari sisi waktu, biaya, dan sumber daya manusia.
- c. Menghindari perusahaan dari kerumitan yang harus dihadapi berkaitan dengan proses pengakhiran suatu hubungan kerja.

⁴⁰ Wawancara tanggal 9 Juli 2003 dengan Bapak Heru Prajitno Manager Personalia PT Indodecor Primantara Industries.

Menurut Permen nomor 02 tahun 1993 tentang aturan penggunaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, hal - hal yang perlu diperhatikan oleh pengusaha adalah : ⁴¹

- a. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin (Pasal 2).
- b. Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 3).
- c. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 4).

Menurut Pasal 4 jenis pekerjaan yang dapat digunakan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya ;
- b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. Yang sifatnya musiman atau yang berulang kembali ;
- d. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus - putus ;
- e. Yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

⁴¹ Kumpulan Bahan *Training* bagian Personalia PT Simongan Plastic Factory.

Perpanjangan dan pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu menurut Permen 02/1993 diatur dalam Pasal 8 :

- a. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu atas dasar jangka waktu ; paling lama 2 (dua) tahun;
- b. Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya satu kali dan jumlah seluruhnya tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun;
- c. 7 (tujuh) hari sebelum perpanjangan harus memberitahu secara tertulis maksud untuk memperpanjang;
- d. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun;

Hal lain dari Permen 02/1993 adalah diaturnya kemungkinan penyimpangan tentang perpanjangan dan pembaharuan terhadap butir a, b, c, dan c dengan izin Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan lain tentang pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu menurut Pasal 10 adalah :

- a. Pembaharuan dapat diadakan 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya Kesepakatan Kerja yang lama;
- b. Pembaharuan tersebut di atas hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali paling lama untuk jangka waktu yang sama dan tidak lebih dari 2 (dua) tahun;
- c. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang telah diperbaharui tidak dapat diperpanjang lagi.

Berakhirnya Kerja Waktu Tertentu diatur dalam :

- Pasal 12 sesuai dengan berakhirnya waktu yang ditentukan atau berakhirnya pekerjaan yang disepakati.
- Pasal 13 bila pekerja yang bersangkutan meninggal.
- Pasal 14 ayat (1) tidak berakhirnya karena pengusaha meninggal kecuali kesepakatan kerja menyatakan demikian.
- Pasal 14 ayat (2) apabila pengusaha meninggal duani, ahli warisnya dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Pasal 15 ayat (1) tidak berakhir karena pengusaha jatuh pailit.
- Pasal 15 ayat (2) bila terjadi kepailitan maka hak - hak pekerja diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pasal 16 apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebelum waktu atau pekerjaan itu berakhir maka yang bersangkutan diharuskan membayar ganti rugi upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan tersebut harusnya selesai, kecuali dalam keadaan atau alasan memaksa.

Menurut Ketentuan Penutup pada saat mulai berlakunya Undang

- Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, maka seluruh ketentuan Undang - Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sebelumnya dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, dalam Ketentuan Peralihan Pasal 191 berbunyi :

Semua Peraturan Pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan undang - undang ini.

4.1.1.2. Implementasi dari Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan di Lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang.

Perusahaan - perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang secara keseluruhan berjumlah 12 (dua belas) perusahaan dengan macam - macam jenis usaha, antara lain meubel, pakan ternak, gelas dan keramik, jasa kontraktor, pengolahan besi/logam, dealer mobil, plastik, printing dan offset serta distributor gas.

Dari dua belas perusahaan tersebut yang menjadi sampel 6 (enam) perusahaan, yaitu :

a. PT INDEDECOR PRIMANTARA INDUSTRIES

Dengan responden karyawan adalah Bapak Slamet bagian Printing dan Bapak Djoko Prajudi bagian Design, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada Manager Personalia yaitu Bapak Heru Prajitno.

PT Indodecor Primantara Industries bergerak di bidang Printing dan Offset.

b. PT SIMONGAN PLASTIC FACTORY

Dengan responden karyawan adalah Ibu Siti Murhayati bagian Packing dan Ibu Maesuroh bagian Packing, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada bagian Personalia yaitu Bapak Djadjoeli.

PT Simongan Plastic Factory bergerak di bidang pengolahan plastic.

c. PT HARJAYA TUGU BERLIAN

Dengan responden karyawan adalah Bapak Antok bagian Satpam dan Bapak Jumari bagian Satpam, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada bagian Personalia yaitu Bapak Susilo.

PT Harjaya Tugu Berlian bergerak di bidang dealer mobil.

d. PT GOLDEN MANYARAN

Dengan responden karyawan adalah Bapak Muchlisin bagian Satpam dan Ibu Uuk Bayuwati bagian Decorating, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada bagian Personalia yaitu Bapak Ir.Prio Aris Pambudi.

PT Golden Manyaran bergerak di bidang dekorasi gelas.

e. PT IKANUSA SWADAYA

Dengan responden karyawan adalah Bapak Bambang HS bagian Driver, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada bagian Personalia yaitu Joko Oentoro.

PT Ikanusa Swadaya bergerak di bidang besi logam.

f. PT KARISMA KLASIK INDONESIA / ARTA BOGA CEMERLANG

Dengan responden karyawan adalah Ibu Sumiatun bagian finishing dan Ibu Suniasri bagian kiln/oven, adapun dari perusahaan diwakilkan kepada bagian Personalia yaitu Bapak Mulyono.

PT Karisma Klasik Indonesia bergerak di bidang meubel / furniture.

Secara garis besar semua sampel menggunakan karyawan kontrak dengan waktu tertentu, khususnya pada bagian operator, untuk sekarang fenomena yang ada bagian Satpam pun menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini karyawan disodori skema perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan yang antara lain mengatur tentang waktu atau masa kontrak, kesediaan ditempatkan dipekerjaan yang ditentukan perusahaan, besarnya imbalan kerja yang diperoleh, waktu atau jam kerja, kesediaan lembur bila dibutuhkan, penggunaan kostum karyawan yang ditentukan, ketentuan selama masa kerja belum 1 (satu) tahun tidak diperbolehkan menikah atau cuti melahirkan dengan ancaman pengakhiran hubungan kerja, pemotongan gaji akibat kelalaian, pengakhiran hubungan kerja tanpa pesangon yang didasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-02/MEN/1993 Pasal 12, pemutusan hubungan kerja karena ketidakdisiplinan absensi dan tidak dapat dibuktikan halangannya berdasarkan Kep-150/MEN/2000.⁴²

⁴² Skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT GOLDEN MANYARAN

Skema perjanjian yang ada cenderung menekan pada karyawan dari segi tanggung jawab dan pembatasan hak, sedangkan bagi pengusaha lebih terlihat merupakan penjabaran hak - haknya saja.

Teknis pelaksanaan walau menurut ketentuan Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas yang dimaksud dengan jenis pekerjaan untuk waktu tertentu, namun dalam praktek larangan ini diterobos dengan cara mengirim order ke perusahaan (*Contracting dan Outsourcing*) lain atau menggunakan alasan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan hanya untuk menyelesaikan suatu order tertentu, padahal kenyataannya perusahaan tersebut tetap akan beroperasi seperti usahanya di bidang yang digeluti sekarang.

Perusahaan - perusahaan tersebut pada dasarnya mengadakan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya karena tidak adanya jaminan kontinuitas dari order yang diperoleh sekarang, dalam artian order yang sekarang tahun berikutnya boleh saja menjadi pekerjaan pengusaha lain, sehingga bagi pengusaha mengadakan rekrutmen karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu akan menderita kerugian, yaitu membiayai karyawan, apabila order tidak ada, di tambah pesangon, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴³

⁴³ Wawancara tanggal 26 Juni 2003 dengan Bapak Djadjoei dari PT Simongan Plastic Factory.

Pelaksanaan seperti ini sudah menjadi rahasia umum, terkadang untuk mencari aman perusahaan akan mencari *join* kerja dengan perusahaan lain, bahkan dengan *home industri*, yang berkualifikasi dan berani menjamin mutu untuk melaksanakan beberapa penyelesaian order yang tidak tetap.

Alasan - alasan tersebut di atas digunakan juga sebagai alibi melepas tanggung jawab dari ketentuan jenis pekerjaan yang tidak tetap, berdasarkan perjanjian kerja yang ada dengan diasumsikan menjadi pekerjaan waktu tertentu maka pengusaha tidak berkewajiban membayar pesangon bagi karyawan tersebut pada masa akhir kontrak.

Pelaksanaan seperti tersebut di atas yang penulis nampak dari hasil penelitian, namun hakekatnya penelikungan makna pekerjaan waktu tertentu lebih dimungkinkan karena kemungkinan pengusaha, sedangkan buruh berada posisi tawar yang kecil.

4.1.2. Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

4.1.2.1. Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Pengusaha

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam pelaksanaannya memiliki beberapa aspek penting yang perlu dianalisa antara lain

adalah pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut bagi pengusaha.

Dengan dilaksanakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu membawa implikasi positif juga negatif bagi pengusaha, berdasarkan pengamatan di lapangan dengan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengusaha diuntungkan, dalam artian tidak terbebankan resiko menghidupi karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Hal lain adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara ekonomis lebih baik karena kondisi dilaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasari adanya order penyelesaian pekerjaan tertentu yang bersifat insidentil atau hanya kebetulan mendapat order tersebut.

Dengan iklim usaha sekarang yang tidak kondusif di mana faktor - faktor penunjang perkembangan perekonomian sangat sulit ditebak, seperti naik turunnya kurs mata uang asing yang mempengaruhi harga dan berefek samping pada faktor permintaan produk dalam negeri maupun luar negeri yang menurun, serta terindikasi kurangnya keinginan investasi baru dari luar negeri, membawa resiko usaha cukup tinggi bagi pengusaha - pengusaha dalam negeri, dengan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak membawa resiko bagi manajemen perusahaan untuk memikul

biaya besar guna membayar upah buruh dalam suatu kondisi sulit (bila seandainya dialami perusahaan tersebut).⁴⁴

Bagi pengusaha Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga berpengaruh pada sektor efektifitas kerja, karena rekrutmen tenaga kerja semata-mata didasarkan pada adanya keperluan tenaga kerja disektor produksi yang dibutuhkan untuk waktu tertentu.

Pengaruh lain bila dilihat dari sisi produktifitas, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan untuk tujuan pekerjaan tertentu, maka sangat terlihat produktifitasnya. Hal tersebut dikarenakan setiap bagian dari tenaga kerja atau karyawan yang diterima telah dikondisikan mengisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Hanya saja dalam perkembangan sekarang penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi sangat buram batasannya khususnya aplikasi di lapangan, pengusaha memiliki dasar - dasar argumentasi yang juga ada benarnya, misalkan saja rekrutmen karyawan dengan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dikarenakan adanya order pesanan penyelesaian kerja dari suatu perusahaan. Order ini yang oleh pengusaha diartikan bagian dari pekerjaan yang musiman artinya memiliki pengertian bahwa pekerjaan tersebut mempunyai akhir dan tidak bersifat terus menerus, meskipun industri perusahaan tersebut akan tetap produksi.

⁴⁴ Wawancara tanggal 3 Juli 2003 dengan personalia PT Ikanusa Swadaya

4.1.2.2. Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Buruh / Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lingkungan tenaga kerja menjadi sesuatu yang diterima dengan kondisi terpaksa.

Karyawan / buruh / tenaga kerja dalam skema perjanjian berada dalam posisi tawar yang rendah, namun tenaga kerja - tenaga kerja tersebut tidak dapat berbuat apa - apa dikarenakan adanya kepentingan keinginan bekerja.

Dalam skema perjanjian yang penulis lihat tampak hanya mencantumkan hak - hak pengusaha, sedangkan hak - hak karyawan terabaikan, terciptanya suatu kondisi ketidakpastian terhadap status karyawan, karyawan kontrakan sewaktu - waktu harus siap untuk tidak dilanjutkan lagi kontrak perjanjian kerjanya.

4.1.3. Skema Penyelesaian Sengketa antara Pengusaha dan Buruh / Tenaga Kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Selama ini penyelesaian sengketa antara buruh / tenaga kerja dengan perusahaan lebih banyak diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat, sejalan dengan ketentuan Pasal 136 tentang

Perselisihan dari Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat pekerja/buruh buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang - undang.

Dalam skema penyelesaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka penyelesaian untuk kondisi tersebut berlaku ketentuan dalam Pasal 62 dari Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja / buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam prakteknya perusahaan di lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang dalam menyelesaikan kasus sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dengan

mengedepankan penyelesaian musyawarah untuk mufakat, misalnya apabila secara manajemen terjadi kesalahan perbuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilapangan tenaga kerja tersebut justru diperlakukan dengan ketentuan yang seharusnya bagi tenaga kerja waktu tidak tertentu, atau misalkan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak ada konfirmasi keputusan hubungan kerja maka dengan sendirinya tenaga kerja tersebut tetap beraktifitas layaknya tenaga kerja lainnya, hingga dilanggarnya ketentuan Pasal 59 ;

- Ayat (5) Pengusaha bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan.
- Ayat (6) Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- Ayat (7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu.

Untuk kasus di atas akan diselesaikan dengan musyawarah dapat ditempuh jalan keluar antara lain diterimanya karyawan tersebut sebagai tenaga kerja tetap atau diberikan kompensasi kepadanya.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Permasalahannya

Seperti telah diungkapkan dalam laporan hasil observasi, tentang pelaksanaan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan - perusahaan di Lingkungan Kelurahan Karanganyar, Kecamatan Tugu Kota Semarang, bahwasanya ada beberapa praktek yang menyimpang dari ketentuan Undang - Undang nomor 13 tahun 2004.

Penyimpangan terhadap ketentuan - ketentuan tersebut antara lain adalah :

- a. Dibuatnya suatu klausula perjanjian tentang dipekerjakannya tenaga kerja waktu tertentu dengan penamaan sebagai tenaga *training*.
- b. Adanya persepsi yang salah dari pimpinan perusahaan atau yang diwakili oleh personalia tentang pengertian kontrak dan masa percobaan.
- c. Diketemukannya beberapa fakta dipergunakannya tenaga kerja dengan waktu tertentu untuk mengisi kegiatan usaha yang bukan musiman.

- d. Dari segi waktu lamanya masa kontrak diketemukan fakta bahwa sebagian besar jangka waktu kontrak dilakukan kurang dari 1 (satu) tahun.

Dari kejadian - kejadian di atas dapat dikemukakan analisa sebagai berikut : dengan dipersepsikan tenaga kerja waktu tertentu sebagai tenaga training memposisikan tenaga kerja sebagai bagian tenaga uji coba yang kemudian tunduk pada ketentuan bahwa untuk tenaga training memiliki waktu kerja yang relatif singkat, hal ini dimaksudkan oleh perusahaan untuk menghindari kemungkinan adanya penuntutan oleh tenaga kerja menyangkut pemberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Posisi tenaga kerja sebagai tenaga kerja training memberi peluang bagi pengusaha bersembunyi pada alasan tidak lulus training, apabila tiba waktu pengusaha akan memutuskan hubungan kerja / kontrak, kondisi seperti ini menghindarkan pengusaha dari kemungkinan penuntutan.

Manajemen perusahaan pun secara individual maupun kelembagaan tidak berlaku proaktif dalam pengungkapan fakta - fakta banyaknya terjadi penyelengan, pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan kondisional pekerja dari perusahaan saat itu, hal ini disebabkan karena secara prinsip Human Resources

Departement (HRD) dan personalia adalah bagian dari perusahaan sehingga cenderung membela perusahaan.

Bahkan dalam beberapa kasus telah terjadi suatu mekanisme konsultasi antara pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh personalia, dengan aparat dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menyangkut cara atau alibi yang tepat guna menghindari suatu mekanisme atau prosedural biaya besar yang timbul atau disebabkan adanya kesalahan penerapan atau pemahaman terhadap ketentuan di dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Mengenai diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk suatu pekerjaan yang bukan musiman, atau bukan merupakan jenis pekerjaan yang termasuk di dalam Pasal 59 Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003, oleh perusahaan secara praktek diketengahkan alasan sebagai berikut : ⁴⁵

- a. Komentor untuk Pasal 59 ayat (1) huruf a ; pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya : bahwa meskipun perusahaan dalam kegiatan usahanya bersifat permanen dengan menunjuk suatu usaha produksi barang tertentu, namun tidaklah dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak akan mengerjakan pekerjaan yang bersifat sekali selesai atau yang sementara sifatnya, karena perusahaan dalam kegiatannya

⁴⁵ Kesimpulan dari hasil wawancara dari responden perusahaan khususnya pada bagian personalia

membuka kesempatan penambahan atau penerimaan tenaga kerja baru yang didasarkan keperluan karena adanya order atau borongan pekerjaan tertentu, hal tertentu ini yang harus dipandang sebagai pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Sekali selesai dalam artian pekerjaan atau order borongan tersebut akan berakhir apabila jumlah yang diorder sudah cukup atau terpenuhi dengan tidak mempertimbangkan kemungkinan perusahaan yang sama akan memberikan order barang tersebut lagi. Sementara sifatnya ditegaskan bahwa pekerjaan tersebut hanya bersifat sementara dan akan berakhir setelah terpenuhi order atau waktu yang diberikan sudah habis.

- b. Pasal 59 ayat (1) huruf b ; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun : selain alibi seperti huruf a di atas hal lain yang perlu diketengahkan bahwa penyelesaian 3 (tiga) tahun adalah merupakan dasar pijakan pengertian pemerintah untuk membedakan jenis pekerjaan tetap atau musiman sementara atau permanen, sehingga selain adanya nilai order tentu ada juga nilai waktu, apabila nilai order dapat diselesaikan kurang dari 3 (tiga) tahun maka bukanlah suatu kendala untuk diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Guna penyelesaian order waktu 3 (tiga) tahun terlalu lama, karena secara praktek perusahaan penerima

order juga tidak menghendaki selama itu, sehingga guna menghindari keadaan lebih dari 3 (tiga) tahun perusahaan meminta join kerja dengan perusahaan lain untuk penyelesaian order.

- c. Pasal 59 ayat (1) huruf c ; pekerjaan yang bersifat musiman : musiman di sini diberi pengertian oleh personalia perusahaan sebagai jenis pekerjaan yang tidak tetap, artinya berjangka waktu pendek. Selain diansumsikan sama dengan pekerjaan yang hanya tergantung pada penyelesaian order juga dianggap tidak akan berlanjut.
- d. Pasal 59 ayat (1) huruf d ; Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan : dalam artian menurut perusahaan merupakan suatu produk pemula dan cenderung adalah produk coba - coba, sehingga dipandang belum berprospek dan juga sangat tidak bijak untuk kepentingan pembuatan produk tersebut diharuskan mengangkat pegawai baru.

Pengertian - pengertian di atas merupakan dasar konsepsional pikiran yang melandasi dilaksanakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan - perusahaan yang dijadikan sampel.

Secara garis besar pada perusahaan - perusahaan sampel ada yang bergerak di bidang usaha pengelolaan besi/logam, dekorasi

gelas, pengolahan plastik, juga printing atau offset yang kesemuanya tidak mungkin memiliki waktu berhenti dari usahanya tersebut.

Permasalahan yang timbul dari pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah hilangnya sifat profesional dari tenaga kerja. Dikarenakan penerapan kerja waktu tertentu memberikan waktu yang relatif pendek bagi tenaga kerja untuk mengaktualisasikan diri, selain itu pekerja pun menganggap tidak perlu berprestasi yang berlebihan karena hakekatnya mereka mengetahui hanya karena kepentingan perusahaan sajalah yang membuat mereka bekerja.

Permasalahan umum lain yang dihadapi secara langsung adalah apabila seorang tenaga kerja merupakan tenaga kerja *skill* karena kepentingan perusahaan kepadanya hanya dapat dilakukan sekali kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan dengan kesempatan sekali perpanjangan selama 1 (satu) tahun. Selanjutnya baik perusahaan maupun tenaga kerja dihadapkan pada kenyataan harus mengangkat tenaga kerja tersebut sebagai tenaga kerja tetap, atau menghentikan kontrak perjanjian kerjanya dengan aplikasi tidak mungkin lagi diperpanjang sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketegakerjaan, dampaknya adalah tenaga kerja kehilangan pekerjaan dan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang memiliki *skill*, kerugian secara umum bahwa dalam konteks ini tidak ada penghargaan terhadap

kemampuan dan keahlian dari seorang tenaga kerja karena secara ekonomis perusahaan akan mencari tenaga kerja lain.

Dalam pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu terjadi beberapa permasalahan, antara lain :

- a. Timbulnya perselisihan industrial ; berupa konflik intern antara tenaga kerja dan tenaga kerja yang hingga melibatkan pihak ketiga.
- b. Berubahnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu menjadi Kesepakatan Kerja waktu Tidak Tertentu.
- c. Rumitnya masalah pengakhiran hubungan kerja.
- d. Apabila pekerja mengundurkan diri sebelum waktunya yang diperjanjikan. Untuk masalah ini apabila yang melakukan pemutusan hubungan kerja adalah pengusaha maka diwajibkan membayar gaji tenaga kerja sampai waktu berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, namun apabila sebaliknya sangatlah riskan bagi pengusaha untuk menuntut tenaga kerja memberikan ganti rugi.
- e. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam bahasa lain selain bahasa Indonesia karena hal tersebut berakibat permanen berdasarkan Pasal 11 menjadi Kesepakatan Kerja Waktu tidak Tertentu.

- f. Perpanjangan atau pembaharuan dilakukan terus menerus melebihi ketentuan. Bandingkan dengan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan sebanyak satu kali.
- g. Pekerjaan yang bersifat tetap dilakukan dengan sistim Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Kasus seperti ini yang cukup banyak dilakukan oleh perusahaan.
- h. Perkiraan waktu penyelesaian pekerjaan meleset sehingga diperlukan perpanjangan, sementara dibatasi oleh waktu serta jumlah perpanjangan atau pembaharuan yang diijinkan.
- i. Timbulnya perasaan iri karena adanya perbedaan dengan karyawan permanen.
- j. Adanya tuntutan untuk diangkat sebagai karyawan permanen.
- k. Adanya tuntutan atas uang pesangon dan jasa pada saat berakhirnya hubungan kerja, padahal bagi tenaga kerja dengan waktu tertentu pesangon tidak dapat diminta oleh karena prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara kontrak dan semua sudah diperhitungkan.
- l. Perbedaan gaji antara karyawan tetap dan kontrak.
- m. Adanya perbedaan disiplin dan loyalitas antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan tetap merasa bagian dari

perusahaan, sedangkan karyawan kontrak hanya merasa sementara saja di perusahaan tersebut.

n. Integritas yang berbeda.

4.2.2. Langkah Alternatif yang ditempuh oleh Perusahaan untuk Menghindari Penggunaan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta akibat-akibatnya.

Manajemen perusahaan, khususnya bagian personalia, menyadari benar bahwa secara praktek memang telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebenarnya strategi untuk menghindari rekrutmen tenaga kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam menghadapi adanya permintaan atau order yang bersifat musiman.

Hal tersebut ditempuh perusahaan yang sadar benar bahwa sebenarnya sifat dari usaha perusahaan itu sendiri adalah permanen, tindakan sebagai upaya menghindari dilanggarnya ketentuan menggunakan tenaga kerja waktu tertentu perusahaan menempuh langkah - langkah :

1. Menggunakan tenaga kerja berasal dari Perusahaan Jasa Tenaga

Kerja yang dapat memberikan akibat - akibat sebagai berikut :

Keuntungan :

a. Fleksibilitas dalam perencanaan

- b. Beban administrasi berkurang
- c. Tersedianya tenaga kerja dalam jumlah yang diinginkan.
- d. Jumlah tenaga kerja dapat dikontrol.
- e. Memberikan fleksibilitas dalam perencanaan.
- f. Biaya dan tenaga kerja untuk proses rekrutmen dapat ditekan.
- g. Jika tenaga kerja tidak cakap dapat diganti tanpa ada konsekuensi pembayaran sisa kontrak.

Faktor - Faktor yang Perlu Diperhatikan :

- a. Reputasi dan pengalaman Perusahaan Jasa Tenaga Kerja.
- b. Ketrampilan tenaga kerja yang disalurkan.
- c. Biaya yang harus dibayar.
- d. Isi kontrak antara perusahaan jasa dan pekerjaannya (hak - hak pekerja).
- e. Realibilitas.
- f. Keamanan dan kerahasiaan perusahaan.
- g. Menghindari tindakan - tindakan yang dapat menimbulkan tuntutan untuk dipekerjakan secara permanen oleh perusahaan pemberi kerja.
- h. Komunikasi dan evaluasi kualitas kerja.
- i. Lokasi kerja.

2. *Contracting* atau memborongkan pekerjaan pada pihak lain ;

Secara garis besar alternatif ini memberikan keuntungan selain yang diperoleh dengan menggunakan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja juga dengan tambahan :

- a. Tenaga trampil yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan telah tersedia.
- b. Besar biaya investasi di bidang peralatan dan pelatihan dapat ditekan dengan menggunakan fasilitas yang telah dimiliki oleh perusahaan yang sebagai *contracting*.
- c. Administrasi dapat semakin dikurangi.
- d. Kontrol akan kualitas masih dapat dilakukan.
- e. Tenaga kerja permanen yang dibutuhkan dapat dikurangi atau dikonsentrasikan pada aktifitas yang memberikan nilai tambah.

Faktor - Faktor yang perlu diperhatikan :

- a. Hubungan industrial
- b. Kontrol atas kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. *Image* perusahaan (*debt collector*).
- d. Alternatif jika masalah kepatuhan perusahaan pemborong pada aturan - aturan yang berlaku.
- e. Badan hukum dari perusahaan pemborong.

- f. Kontrak antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan pemborong.
3. *Outsourcing* atau pendekatan pekerjaan, secara garis besar sama dengan *contracting* atau memborongkan pekerjaan, dengan tambahan :
- a. Proses kerja dilakukan oleh perusahaan yang memang memiliki keahlian di bidang tersebut.
 - b. Keterlibatan perusahaan pemberi kerja dalam perencanaan proses kerja dapat semakin dikurangi yang akan berpengaruh pada banyaknya pekerjaan perusahaan pemberi kerja yang terlibat.
 - c. Kualitas hasil diharapkan dapat lebih baik.
 - d. Perusahaan dapat berkonsentrasi pada bidang usaha utamanya.

Faktor yang perlu mendapat perhatian :

- a. Ketergantungan yang semakin besar kepada Perusahaan penerima pendelegasian pekerjaan.
- b. Kemungkinan terjadinya hambatan pada operasi bila terjadi sesuatu pada perusahaan penerima pendelegasian pekerjaan.
- c. Membutuhkan lebih banyak waktu untuk melakukan penggantian vendor bila kualitas kerja tidak sebagaimana yang diharapkan.

- d. Memerlukan evaluasi yang lebih mendalam atas kemampuan perusahaan yang akan bertindak sebagai perusahaan penerima pendelegasian (reputasi pengalaman kemampuan finansial dan operasi keamanan dan kerahasiaan).

Dari beberapa tindakan alternatif di atas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan pengguna alternatif di atas adalah :

1. Dalam hal perusahaan pemberi kerja memborongkan pelaksanaan suatu pekerjaan maka pemborong atau sub - sub pemborong harus berbadan hukum.
2. Bila pemborong atau sub - sub pemborong tidak berbadan hukum maka perusahaan pemberi kerja harus bertanggung jawab atas isi kesepakatan kerja waktu tertentu.

Dari beberapa kajian alternatif ini dapat penulis ketengahkan hal - hal pokok anatar lain : bahwa sebenarnya perusahaan memiliki beberapa kemungkinan yang dapat ditempuh jika pada ahkırnya perusahaan memutuskan untuk tidak melakukan sendiri suatu pekerjaan yang mengandung resiko untuk merekrut tenaga kerja waktu tertentu, dan disisi lainnya bertentangan dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Pilihan - pilihan alternatif yang dapat diambil tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi, berkaitan dengan besaran jumlah dari order yang harus diselesaikan.

Dari beberapa alternatif di atas, cenderung di masa - masa akan datang proses *outsourcing* akan semakin meningkat, selain lebih mudah tidak beresiko juga dalam kontrolnya lebih baik.

4.2.3. Kepentingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Pengusaha dan Buruh / Tenaga Kerja serta Akibat Negatif yang dapat ditimbulkan

Telah kita ketahui dalam penjabaran sebelumnya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu membawa implikasi, baik bagi tenaga kerja maupun bagi pengusaha, terhadap kondisi ketenagakerjaan pada perusahaan.

Bagi pengusaha Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan untuk kepentingan mendapatkan keuntungan finansial berupa pengurangan beban gaji dan kemungkinan pembayaran uang pesangon bila terjadi kelesuan dunia usaha, selain itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga dimaksudkan untuk menghindari proses pemutusan hubungan kerja yang rumit, karena apabila seseorang tenaga kerja terdaftar sebagai tenaga kerja dengan waktu tidak tertentu, maka pemutusan hubungan kerja tunduk pada mekanisme pemutusan hubungan kerja yang sulit dan berbelit - belit, yang bagi pengusaha merupakan suatu gambaran konflik tersendiri.

Namun, perlu juga dipertimbangkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga membawa dampak negatif berupa hilangnya loyalitas dari tenaga kerja kepada pengusaha, padahal pada jabatan tertentu loyalitas pekerja dibutuhkan, misalnya pada keadaan sekarang ini dengan adanya pembenaran diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk unit Satuan Pengaman juga diperlakukan oleh pengusaha, dengan maksud menghindari terikat di dalam kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengakibatkan biaya tinggi, padahal posisi Satuan Pengaman sangat vital dan dalam profesi tersebut dibutuhkan loyalitas berupa jaminan keamanan, apabila SATPAM yang padanya penjagaan dan keamanan dipercayakan tidak lagi memiliki loyalitas karena mengerti statusnya hanyalah karyawan kontrak saja dapat dibayangkan bahayanya.

Akibat negatif lainnya perusahaan akan kehilangan tenaga kerja - tenaga kerja yang profesional dan yang menguasai bidangnya, karena secara konseptual waktu training yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang memiliki *skill* akan hilang begitu saja seiring dengan berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang maksimal 3 (tiga) tahun, padahal perusahaan sudah cukup banyak mengeluarkan biaya pelatihan untuk tenaga kerja tersebut.

Bagi tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan semata-mata untuk kepentingan agar dapat bekerja pada suatu

perusahaan dengan harapan kiranya dapat ditindaklanjuti dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu atau menjadi pegawai tetap.

Adapun keuntungan - keuntungan bagi tenaga kerja dapat dikatakan tidak ada sama sekali, karena selain tenaga kerja mengalami ketidakpastian statusnya juga hampir dapat dikatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak membawa perkembangan bagi kehidupan tenaga kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menempatkan tenaga kerja pada posisi yang dieksploitasi oleh pengusaha, walau hal tersebut bukannya tidak beresiko bagi pengusaha.

Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi tenaga kerja adalah terjadinya kondisi ketidakpastian pekerja, hilangnya beberapa hak yang harusnya dimiliki, karena sebagai tenaga kerja dengan masa waktu tertentu berbeda perlakuannya dengan tenaga kerja oleh Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu.

4.2.4. Penyelesaian Sengketa Pengusaha dan Buruh / Tenaga

Kerja Menyangkut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan di Lingkungan Kelurahan Karanganyar Kecamatan Tugu Kota Semarang sangat sarat dengan masalah, hal tersebut timbul

dikarenakan memang penerapannya yang jauh dari sempurna bila tidak dikatakan menyimpang.

Bila saja tenaga kerja direkrut dengan sistim Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu, maka dalam penyelesaian sengketanya didasarkan pada ketentuan Pasal 151 Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 ;

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar - benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 152 ;

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Penyelesaian di atas berbeda dengan penyelesaian dalam hal ini tenagakerja/ buruh terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, hal tersebut karena perjanjian kerja waktu tertentu semata-mata hanya berlandaskan pada perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenagakerja yang lebih bersifat insidental.

Hanya saja perlu diketahui apabila pemutusan hubungan kerja terhadap tenagakerja dengan waktu kerja tertentu terjadi permasalahan seperti tenagakerja yang bersangkutan menolak memutuskan hubungan kerja, kasusistis nya adalah dengan melibatkan pihak ketiga yaitu serikat buruh/ serikat kerja baik yang ada dilingkungan perusahaan maupun yang ada diluar lingkungan perusahaan, untuk memilih serikat buruh/serikat kerja yang digunakan terdapat kebebasan bagi buruh, artinya meskipun buruh tercatat sebagai anggota dari serikat buruh/serikat kerja di perusahaan tersebut, namun jika karena kepentingannya justru hak pembelaannya diberikan kepada organisasi serikat buruh / serikat kerja lain yang pada prinsipnya tidak menolak, maka dinyatakan sah.

Dengan terlibatnya pihak ketiga yang mewakili kepentingan tenaga kerja / buruh akan menambah besarnya masalah karena akan terjadi penelitian dan analisa terhadap dasar - dasar perjanjian, isi perjanjian ada tidaknya pertentangan antara perjanjian yang dibuat ketentuan undang - undang yang berlaku.

Karena dasarnya memang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilaksanakan dengan kondisi dan itikad yang penuh kepentingan berarti juga memiliki banyak kelemahan, pengusaha menyadari benar hal tersebut sehingga ditempuhnya jalan tersebut merupakan tindakan bijaksana.

Dari hasil pengamatan penulis jika seandainya tenaga kerja akan tetap bertahan dengan keinginannya, yaitu mempermasalahkan pemutusan hubungan kerja waktu tertentu, maka akan berhadapan dengan ketentuan Pasal 154 huruf b Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bunyinya :

Pekerja / buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pertama kali.

Dengan memperhatikan ketentuan di atas, maka penyelesaian yang sering terjadi adalah negosiasi pihak ketiga atau yang mewakili buruh / tenaga kerja ataupun buruh / tenaga kerja itu sendiri dengan

pengusaha, dimana pengusaha akan memberikan kompensasi dengan asumsi “uang/dana terima kasih” kepada buruh, hal ini sejalan dengan penyelesaian selama ini yang diarahkan oleh instansi tenaga kerja terkait, karena jalan keluarnya lebih beraspek *win-win solution*.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas terhadap permasalahan yang ada dapat disimpulkan hal - hal pokok kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di dalam Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedah jelas dijabarkan dalam Pasal 56, 57, 58, 59, dan 60, namun dikarenakan adanya kepentingan pengusaha (yang dominan) dalam hal menghindari dari resiko keadaan perekonomian yang tidak stabil dan kemungkinan biaya besar untuk gaji / pesangon serta resiko kurangnya order atau pekerjaan karena kelesuan perekonomian, maka dalam pelaksanaannya di lapangan terjadi banyak penyimpangan dengan alasan - alasan dari pengusaha.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan pengaruh yang positif bagi pengusaha berupa terjadinya penghematan pada gaji, namun beraspek negatif berupa lepasnya tenaga - tenaga profesional yang telah dilatih oleh perusahaan karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta akan cenderung menciptakan kondisi pekerja yang tidak loyal pada perusahaan. Bagi tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan dampak

ketidakpastian status kerja mereka, hilangnya beberapa hak sebagai tenaga kerja seperti pesangon, tidak dihargainya profesional tenaga kerja.

- c. Penyelesaian sengketa antara tenaga kerja selain berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 150, 151, 152, 154, dan 155 Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, juga ditempuh penyelesaian dengan musyawarah dan mufakat dimana pengusaha memberikan kompensasi berupa uang atau dana terima kasih kepada tenaga kerja.

5.2. Saran

Dari analisa - analisa di atas dapat sekiranya disarankan beberapa hal, yaitu :

- a. Dikeluarkannya Peraturan Pelaksana dari Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memperjelas pekerjaan - pekerjaan yang dilarang dilakukan oleh karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta memperjelas kriteria dari perusahaan yang dianggap tidak boleh memiliki pekerja dengan kemungkinan waktu tertentu.
- b. Diberikan kompensasi yang jelas bagi tenaga kerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apabila telah selesai jangka waktu perjanjian kerjanya sebagai dana guna memelihara kehidupannya sebelum mendapat pekerjaan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Badruzaman Mariam Darus, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni Bandung, 1994.
- Gunawan Widjaya dan Ahmad Yani, *Jaminan Fidusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- Muhammad Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- Patrik Purwahid, *Dasar - Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan Undang - Undang)*, Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Rahman Hasanudin, *Legal Drafting*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000.
- Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Teori dan Praktek)*, Kasaint Blanc, Jakarta, 2002.
- Setiawan.R, *Pokok - Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta Bandung, 1994.
- Soedharyo Soimin, *Kitab Undang - Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999.
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan IV, Intermasa, Jakarta, 1079.
- WirjonoProjodikoro, *Asas - Asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, 1993.
- Undang - Undang atau Peraturan - Peraturan Lain :
- Undang - Undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Pembanding)

Undang - Undang nomor 26 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan (pembanding)

Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (undang - undang Ketenagakerjaan yang baru)

Permen 02/1993 tentang Peraturan Penggunaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Buku III Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-05/PER/1986.